

## 論文要旨

### 1. 目的

本研究の目的は、就業看護職が同僚の妊娠・出産に対して抱く意識とその要因を明らかにし、妊娠した同僚を支援しながら働くために求められている方策を探求することである。

### 2. 方法

Case Vignette を用いた横断的量的記述研究である。関東圏内 6 施設の看護職(看護師・助産師)1282 名に自己記入式質問紙を配布した。

調査内容は、同僚の妊娠に対する意識、予想される職場環境の変化、予想される個人への影響、職場サポート意識、欲しいサポート及び個人の属性である。同僚の妊娠に対し肯定的とした者を肯定群、否定的とした者を否定群とし分析した。分析には統計ソフト SPSS version23.0 を使用した。また、統計学的な有意水準は全て 5%両側検定とした。

### 3. 結果

看護職 844 名から回答を得、有効回答 764 名(有効回答率 90.5%)を分析対象とした。同僚の妊娠に対して、肯定的とした肯定群は 704 名で全体の 92.1%であった。肯定群と否定群 60 名を比較すると、肯定群のほうが出産経験および産休・育休経験がある既婚者が有意に多かった。また、肯定群のほうが職場のサポート認知も高く、同僚が妊娠しても職場環境の変化や、個人的な影響は少ないと予想していた。

しかし、勤務交替や欠員での勤務など、その後の職場状況によっては肯定群でも妊婦や上司に対して否定的意識を抱く人が増え、忙しい職場で肯定的な意識を維持することの難しさが示唆された。こうした中、同僚の妊娠に対する肯定的な意識には「病棟の雰囲気」が影響していた。職場のサポート意識や勤務交替の際の意識にも「病棟の雰囲気」は正の影響を与えており、妊娠した同僚を職場で支援するためには「病棟の雰囲気」の重要性が示唆された。

また肯定群・否定群ともに、上司(病院)から欲しい支援は「人材補充」であり、加えて肯定群では「雰囲気を盛り上げるような環境作り」を、否定群では「手当の支払い」「公平な調整」「充実した託児施設」を必要としていた。

### 4. 結論

スタッフが妊娠した同僚を支援しながら働くためには、特定のスタッフに負担が偏らず、お互いに配慮出来る病棟の雰囲気作りが求められている。そのためには Work-Life Balance を考慮した働き方や、スタッフ間で問題意識を共有できるようなコミュニケーションが必要であり、上司は職場について話し合う機会を意識して作ることが方策として考えられる。